

قضايا بحثية 2

ابتسام علي عبدالله الشهري



Task 7

7



كتابة النتائج
في هذه المهمة سيقوم الطالب بتقييم رسالتين ماجستير فصل النتائج كما لو كنت قد اجريت البحث مع التركيز على عرض البيانات بشكل واضح
طريقة التقييم

5 درجات : وضوح النتائج

5 درجات: استخدام وسائل بصرية

سيتم مناقشة رسالتين :

واقع ادارة الكفاءات الاكاديمية بجامعة الامير سطاتم بن عبدالعزيز

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/7736/7157>

تطبيق التمكين الاداري وتأثيره على مناخ العمل لدى المؤسسات الصحية في سلطنة عمان : دراسة حالة

<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/8182/7373>

توزيع أفراد مجتمع الدراسة بحسب الرتبة العلمية:

الجدول (١): توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير الرتبة العلمية

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
1	64.4%	123	أستاذ مساعد	الرتبة العلمية
2	33.5%	64	أستاذ مشارك	
3	2.1%	4	أستاذ	
-	%100	191	الإجمالي	

يُلاحظ من الجدول (١) أن أعلى نسبة استجابة كانت من فئة أستاذ مساعد، يليها فئة أستاذ مشارك.

توزيع أفراد مجتمع الدراسة بحسب سنوات الخبرة:

الجدول (٢): توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير سنوات الخبرة

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	الفئات	المتغير
1	49.7%	95	أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
2	28.3%	54	10 – 15 سنة	
3	22.0%	42	أكثر من 15 سنة	
-	%100	191	الإجمالي	

يُلاحظ من الجدول (٢) أن أعلى نسبة استجابة كانت من ذوي الخبرة الأقل من عشر سنوات.

أ- صدق الأداة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة بوساطة نوعين من أنواع الصدق هما: ١/ صدق المحكّمين ويُعدُّ أحد أنواع صدق الأداة التي يُعتمد عليها في القياس؛ ويتمثل هذا الأسلوب في عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكّمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال التخصص، وعددهم (١٥) محكّماً، المرفقة أسماؤهم في الملحق (٢)؛ للتأكد من مدى وضوح الفقرات وصياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة، وارتباطها بالمجال الذي وُضِعَتْ من أجله، وقد تفضلوا -مشكورين- بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتويات الاستبانة، وتم إجراء التعديلات والإضافات التي أوصى بها المحكّمون، ليصبح عدد عبارات الأداة (٣٥) عبارة بدلاً من (٤٠) عبارة، كما تم التحقق من صدق البناء الداخلي للعبارات، وذلك من خلال تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (47) مستهدفة، ثم حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة كل فقرة مع درجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وعلى المستوى الكلي للأداة كما في الجدول الآتي:

الجدول (٣): قيم معامل ارتباط بيرسون لصدق أداة الدراسة

م	محاور أداة الدراسة	عدد الفقرات	معامل الارتباط	الدلالة
١	تنمية الكفايات	7	.865**	.000
٢	الاحتفاظ بالكفايات	٩	.866**	.000
٣	التعاقب الوظيفي	٥	.855**	.000
٤	المعوقات	٦	.865**	.000
5	المقترحات	٨	.668**	.000
	الأداة ككل	35	-	-

يلاحظ في الجدول (٣) أن معاملات الارتباط بين محاور أداة الدراسة والدرجة الكلية للأداة كانت عالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.01 = \alpha$).

ب- ثبات الأداة:

للتحقق من ثبات الأداة؛ تم فحص الاتساق الداخلي والثبات لفقرات الاستبانة عن طريق حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، وذلك على مستوى كل محور وعلى المستوى الكلي للأداة، كما في الجدول الآتي:

الجدول (٤): قيم معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

م	محاور أداة الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات
١	تنمية الكفايات	7	0.95
٢	الاحتفاظ بالكفايات	٩	0.95
٣	التعاقب الوظيفي	٥	0.94
٤	المعوقات	٦	0.94
5	المقترحات	٨	0.97
	الأداة ككل	35	0.94

يلاحظ من الجدول (٤) أن قيمة معامل ثبات التجانس الداخلي ألفا كرونباخ للتجانس الداخلي للاستبانة ككل بمحاورها بلغت (0.94). وتؤكد هذه النتائج صلاحية الأداة للتطبيق على عينة الدراسة الأصلية، وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة:

الإجابة على الاستلثة وتفسيرها:

إجابة السؤال الأول: ما درجة ممارسة إدارة الكفاءات الأكاديمية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بأبعادها (تنمية الكفاءات، والاحتفاظ بالكفاءات، والتعاقب الوظيفي) من وجهة نظر القيادات؟

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة؛ تم وصف وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على محاور إدارة الكفاءات الأكاديمية؛ إذ لجأت الباحثة إلى استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية، للمحاور بصورة مجتمعة، كما هو موضح بالجدول رقم (٥) الخاص بقياس إدارة الكفاءات الأكاديمية للمحاور مجتمعة، وجاءت نتائجه كما يوضحها الجدول الآتي:

الجدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات النسبية والأوزان النسبية لإجابات أفراد العينة حول محاور إدارة الكفاءات الأكاديمية

الرقم	محاور إدارة الكفاءات الأكاديمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	مستوى الموافقة
1	تنمية الكفاءات	2.82	0.89	70.57	1	متوسطة
2	الاحتفاظ بالكفاءات	2.79	0.84	69.68	2	متوسطة
3	التعاقب الوظيفي	2.61	0.98	65.13	3	متوسطة
	متوسط إدارة الكفاءات الأكاديمية ككل	2.76	0.85	68.89	-	متوسطة

ن=191 (مستوى الدلالة (P=0.05)

يبين الجدول رقم (٥)، أنّ متوسط درجات التوافر لجميع محاور إدارة الكفاءات الأكاديمية (تنمية الكفاءات، والاحتفاظ بالكفاءات، والتعاقب الوظيفي) تراوحت بين (2.61 – 2.82)، وكانت في مستوى "موافق بدرجة متوسطة"، كما يلاحظ من بيانات الجدول أنّ المتوسط الحسابي العام لمستوى توافر محاور إدارة الكفاءات الأكاديمية مجتمعة بلغ (٢,٧٦)، وانحراف معياري بلغت قيمته (0,85)، الذي يدل على أنّ آراء أفراد العينة كانت متسقة ومتقاربة ومتجانسة تجاه المحاور وبوزن نسبي عام يشير إلى أنّ ما نسبته (68,89%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة يرون أنّ محاور إدارة الكفاءات الأكاديمية متوفرة بدرجة متوسطة في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، ويمكن تفسير

الجدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات النسبية والأوزان النسبية لإجابات أفراد العينة حول فقرات المحور الرابع معوقات إدارة الكفاءات الأكاديمية

الرقم	فقرات محور معوقات إدارة الكفاءات الأكاديمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	مستوى الموافقة
1	تتسم مؤشرات تقييم الأداء بالضبابية.	2.70	1.01	67.54	4	بدرجة متوسطة
2	الاعتماد على النمط البيروقراطي في اتخاذ القرارات الإدارية.	2.84	1.05	70.94	2	بدرجة متوسطة
3	قلة الصلاحيات الممنوحة من طرف الإدارة العليا للمستويات الإدارية الأدنى غير كافية لأداء مهامها.	2.62	1.02	65.58	6	بدرجة متوسطة
4	قلة الخطط الطموحة التي تراعي جوانب إدارة الكفاءات الأكاديمية.	2.66	1.04	66.62	5	بدرجة متوسطة
5	ضعف مراعاة البرامج التدريبية لاحتياجات الكفاءات الأكاديمية.	2.75	1.05	68.72	3	بدرجة متوسطة
6	ضعف الحوافز التشجيعية للكفاءات الأكاديمية.	3.02	1.08	75.39	1	بدرجة متوسطة
	متوسط معوقات إدارة الكفاءات الأكاديمية ككل	2.77	0.92	69.13	-	بدرجة متوسطة

تبين نتائج الجدول (٦) أنَّ متوسط درجات التوافر لجميع فقرات محور معوقات إدارة الكفاءات الأكاديمية تراوحت بين (٢،٠٣ -

2.62) التي تعكس درجة مستوى موافقة "موافق بدرجة متوسطة"؛ إذ كانت أعلى تلك الفقرات توافراً الفقرة (27): "ضعف الحوافز

والجدول (٧) يوضح النتائج التي أسفرت عنها المعالجات الإحصائية:

الجدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات النسبية والأوزان النسبية لإجابات أفراد العينة حول فقرات المحور الخامس مقترحات التغلب على معوقات إدارة الكفاءات الأكاديمية

الرقم	فقرات محور مقترحات التغلب على معوقات إدارة الكفاءات الأكاديمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الرتبة	مستوى الموافقة
1	تبادل الخبرات مع الجامعات المتميزة في إدارة الكفاءات الأكاديمية.	3.47	0.81	86.65	4	بدرجة كبيرة
2	وضع خطة واضحة لتنمية الكفاءات الأكاديمية وفق أحدث النظم العالمية في التدريب.	3.49	0.88	87.30	3	بدرجة كبيرة
3	تحديد آليات للمحافظة على الكفاءات الأكاديمية.	3.53	0.84	88.22	1	بدرجة كبيرة
4	زيادة الحوافز المالية المقدمة للكفاءات الأكاديمية.	3.52	0.83	88.09	2	بدرجة كبيرة
5	منح الصلاحيات الكافية للقيادات الأكاديمية.	3.39	0.89	84.69	6	بدرجة كبيرة
6	وضع آلية للتعاقب الوظيفي محددة بمعايير دقيقة.	3.49	0.84	87.30	3	بدرجة كبيرة
7	زيادة درجة مشاركة الكفاءات الأكاديمية في اتخاذ القرارات.	3.47	0.90	86.78	4	بدرجة كبيرة
8	إتاحة فرص تطبيق الأفكار الجديدة أمام الكفاءات الأكاديمية.	3.43	0.90	85.86	5	بدرجة كبيرة
	متوسط مقترحات إدارة الكفاءات الأكاديمية ككل	3.47	0.78	86.86	-	بدرجة كبيرة

Chapter

عنها المعالجة الإحصائية:

الجدول (٨): نتائج الإحصاء الوصفي لمستويات متغير الدراسة سنوات الخبرة

المحاور	فئات المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تنمية الكفاءات	أقل من 10 سنوات	95	2.36	0.74
	10 – 15 سنة	54	3.16	0.81
	أكثر من 15 سنة	42	3.45	0.70
الاحتفاظ بالكفاءات	أقل من 10 سنوات	95	2.45	0.76
	10 – 15 سنة	54	3.06	0.89
	أكثر من 15 سنة	42	3.20	0.64
التعاقب الوظيفي	أقل من 10 سنوات	95	2.17	0.81
	10 – 15 سنة	54	2.92	1.02
	أكثر من 15 سنة	42	3.18	0.85
إدارة الكفاءات الأكاديمية	أقل من 10 سنوات	95	2.35	0.72
	10 – 15 سنة	54	3.06	0.86
	أكثر من 15 سنة	42	3.28	0.66

يلاحظ في الجدول (٨) أن هناك فروقًا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة الكفاءات الأكاديمية (تنمية الكفاءات، والاحتفاظ بالكفاءات، والتعاقب الوظيفي تُعزى لمتغيرات الدراسة (سنوات الخبرة). ولمعرفة ما إذا كانت الفروق بين المتوسطات دالة إحصائيًا؛ تم استخدام تحليل التباين الأحادي. والجدول رقم (٩) يوضح النتائج:

الجدول (٩): نتائج اختبار التباين الأحادي (ANOVA) للتحقق من الفروق بين المتوسطات الحسابية

الجدول (٩): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفرق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة الكفاءات الأكاديمية (تنمية الكفاءات، الاحتفاظ بالكفاءات، التعاقب الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة (سنوات الخبرة)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة	الحكم
تنمية الكفاءات	بين المجموعات	42.821	2	21.411	37.635	.000	دالة
	داخل المجموعات	106.953	188	.569			
	الإجمالي	149.774	190				
الاحتفاظ بالكفاءات	بين المجموعات	21.728	2	10.864	18.064	.000	دالة
	داخل المجموعات	113.070	188	.601			
	الإجمالي	134.798	190				
التعاقب الوظيفي	بين المجموعات	37.000	2	18.500	23.731	.000	دالة
	داخل المجموعات	146.555	188	.780			
	الإجمالي	183.555	190				
إدارة الكفاءات الأكاديمية	بين المجموعات	31.628	2	15.814	28.036	.000	دالة
	داخل المجموعات	106.045	188	.564			

الجدول (١٠): نتائج اختبار (LSD) أقل مربع فرق للمقارنات البعدية للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة

المحاور	فئات الدراسة	أقل من 10 سنوات	10 – 15 سنة	أكثر من 15 سنة
تنمية الكفاءات	أقل من 10 سنوات	-	-.79819*	-1.08768*
	10 – 15 سنة	-	-	.79819*
	أكثر من 15 سنة	-	-	-
الاحتفاظ بالكفاءات	أقل من 10 سنوات	-	-.60821*	-.74431*
	10 – 15 سنة	-	-	.60821*
	أكثر من 15 سنة	-	-	-
التعاقب الوظيفي	أقل من 10 سنوات	-	-.74589*	-1.00832*
	10 – 15 سنة	-	-	.74589*
	أكثر من 15 سنة	-	-	-
إدارة الكفاءات الأكاديمية	أقل من 10 سنوات	-	-.70432*	-.92163*
	10 – 15 سنة	-	-	.70432*
	أكثر من 15 سنة	-	-	-

كشفت نتائج الجدول (١٠) أن مصدر الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة الكفاءات الأكاديمية

الجدول (١١): نتائج الإحصاء الوصفي لمستويات متغير الدراسة الرتبة العلمية

المحاور	فئات المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
تنمية الكفاءات	أستاذ مساعد	123	2.69	0.84
	أستاذ مشارك	64	3.10	0.93
	أستاذ	4	2.54	0.79
الاحتفاظ بالكفاءات	أستاذ مساعد	123	2.69	0.86
	أستاذ مشارك	64	2.97	0.79
	أستاذ	4	2.81	0.59
التعاقب الوظيفي	أستاذ مساعد	123	2.54	0.91
	أستاذ مشارك	64	2.77	1.08
	أستاذ	4	1.95	1.10
إدارة الكفاءات الأكاديمية	أستاذ مساعد	123	2.66	0.83
	أستاذ مشارك	64	2.96	0.86
	أستاذ	4	2.51	0.76

يلاحظ في الجدول رقم (١١) أن هناك فروقًا ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة الكفاءات الأكاديمية (تنمية الكفاءات، والاحتفاظ بالكفاءات، والتعاقب الوظيفي تُعزى لمتغيرات الدراسة (الرتبة العلمية)، ولمعرفة ما إذا كانت الفروق بين المتوسطات دالة إحصائيًا؛ تم استخدام تحليل التباين الأحادي. والجدول (١٢) يوضح النتائج:

الجدول (١٢): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفرق بين المتوسطات لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة الكفاءات الأكاديمية

كانت الفروق بين المتوسطات دالة إحصائيًا؛ تم استخدام تحليل التباين الأحادي. والجدول (١٢) يوضح النتائج:

الجدول (١٢): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفرق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة الكفاءات الأكاديمية (تنمية الكفاءات، الاحتفاظ بالكفاءات، التعاقب الوظيفي تعزى لمتغير الدراسة (الرتبة العلمية)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة	الحكم
تنمية الكفاءات	بين المجموعات	7.279	2	3.639	4.801	.009	دالة
	داخل المجموعات	142.495	188	.758			
	الإجمالي	149.774	190				
الاحتفاظ بالكفاءات	بين المجموعات	3.105	2	1.552	2.216	.112	غير دالة
	داخل المجموعات	131.694	188	.700			
	الإجمالي	134.798	190				
التعاقب الوظيفي	بين المجموعات	4.021	2	2.010	2.105	.125	غير دالة
	داخل المجموعات	179.534	188	.955			
	الإجمالي	183.555	190				
إدارة الكفاءات الأكاديمية	بين المجموعات	4.210	2	2.105	2.965	.054	غير دالة
	داخل المجموعات	133.463	188	.710			
	الإجمالي	137.673	190				

الجدول (١٣): نتائج اختبار (LSD) أقل مربع فرق للمقارنات البعدية للكشف عن اتجاه الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة

المحور	الفئات	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
تنمية الكفاءات	أستاذ مساعد	-	*-40609	15418
	أستاذ مشارك	-	-	*40609
	أستاذ	-	-	-

كشفت نتائج الجدول (١٣) أن مصدر الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تنمية الكفاءات الأكاديمية التي تُعزى لمتغير الدراسة (الرتبة العلمية) كانت بين فئة أستاذ مساعد مقابل فئة أستاذ مشارك، وكانت الفروق لصالح رتبة أستاذ مشارك. كما كشفت النتائج عن مصدر فروق آخر كانت بين فئة أستاذ مقابل فئة أستاذ مشارك، لصالح رتبة أستاذ مشارك. وتعزو الباحثة ذلك إلى رغبتهم في التطوير في مجال عملهم، وحصولهم على رتب عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الشهراني (٢٠١٧)؛ إذ أظهرت الفروق لصالح رتبة أستاذ مساعد، وتختلف هذه النتيجة مع نتائج دراسة الربيعات (٢٠١٩)؛ إذ أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الرتبة الأكاديمية.

أبرز نتائج الدراسة:

من خلال استعراض نتائج الدراسة، يمكن التوصل إلى أهم النتائج كالآتي:

1. أظهرت نتائج الدراسة أن واقع إدارة الكفاءات بجامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز بأبوعاها (تنمية الكفاءات، والاحتفاظ بالكفاءات، والتعاقب الوظيفي) من وجهة نظر القيادات جاء بدرجة متوسطة.
2. أظهرت النتائج أن إجمالي أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على المعوقات التي تواجه إدارة الكفاءات الأكاديمية.
3. كما أظهرت النتائج أن إجمالي أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على الإجراءات المقترحة للتغلب على معوقات إدارة الكفاءات الأكاديمية.

أبرز نتائج الدراسة:

- من خلال استعراض نتائج الدراسة، يمكن التوصل إلى أهم النتائج كالآتي:
1. أظهرت نتائج الدراسة أن واقع إدارة الكفاءات بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز بأبعاها (تنمية الكفاءات، والاحتفاظ بالكفاءات، والتعاقب الوظيفي) من وجهة نظر القيادات جاء بدرجة متوسطة.
 2. أظهرت النتائج أن إجمالي أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على المعوقات التي تواجه إدارة الكفاءات الأكاديمية.
 3. كما أظهرت النتائج أن إجمالي أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة عالية على الإجراءات المقترحة للتغلب على معوقات إدارة الكفاءات الأكاديمية.
 4. وجود فروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع إدارة الكفاءات الأكاديمية تُعزى لمتغير الدراسة (سنوات الخبرة)، لصالح فئة ذوي الخبرة (10 – 15 سنة)، ولمتغير الدراسة (الرتبة العلمية)، لصالح رتبة أستاذ مشارك.

الدراسة الثانية وهي/

تطبيق التمكين الاداري وتأثيره على مناخ العمل لدى المؤسسات الصحية في سلطنة عمان : دراسة حالة
<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/8182/7373>

وصف خصائص عينة الدراسة

يتضمن هذا الجزء وصفا للبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، ولأجل وصف خصائص عينة الدراسة، تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية للبيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الجنس

الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	142	32.6
	أنثى	294	67.4
	المجموع	436	100

نلاحظ من الجدول (1) أن فئة الإناث قد شكلت النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة بنسبة (67.4%)، تلتها فئة (الذكور) والتي بلغت نسبتها (32.6%).

ثانياً: سنوات الخبرة

الجدول (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	56	12.8
	5- أقل من 10 سنوات	60	13.8
	10- أقل من 15 سنة	110	25.2
	أكثر من 15 سنة	210	48.2
	المجموع	436	100

نلاحظ من الجدول (2) أن فئة سنوات الخبرة في العمل (أقل من 5 سنوات) قد شكلت النسبة الأصغر من أفراد عينة الدراسة التي بلغت (12.8%)، في حين شكلت الفئة (أكثر من 15 سنة) نسبة (48.2%)، لذا يمكننا استنتاج أن الفئة التي لديها أقل من 5 سنوات خبرة في العمل تشكل نسبة صغيرة من عينة الدراسة، وعلى الجانب الآخر، يشكل الأشخاص الذين لديهم أكثر من 15 سنة خبرة في العمل النسبة العظمى من عينة الدراسة.

ثالثاً: المؤهل العلمي

الجدول (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	دبلوم	169	38.8
	بكالوريوس	200	45.9
	ماجستير	36	8.3
	دكتوراه	16	3.7
	أخرى	15	3.4
	المجموع	436	100

نلاحظ من الجدول (3) أن فئة حملة الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) قد شكلوا النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة والتي بلغت (45.9%)، تلتها فئة حملة شهادة (دبلوم) الذين بلغت نسبتهم (38.8%)، وهذا يدل على امتلاك أفراد عينة الدراسة للمعرفة العلمية اللازمة، وتشير هذه النسب إلى أن الأشخاص الذين لديهم شهادة البكالوريوس يشكلون النسبة التي هي أكبر من العينة، مما يعني أنهم يمتلكون المعرفة العلمية اللازمة. وبالمثل، يشير وجود حملة الشهادة الدبلوم إلى أن هؤلاء الأشخاص لديهم مستوى جيد من المعرفة مقارنة بالأشخاص الذين ليس لديهم أي شهادة.

وصف وتحليل فقرات أداة الدراسة

أداة الدراسة

تم تطوير استبانة خاصة لقياس مدى تطبيق التمكين الإداري وتأثيره على تغيير مناخ العمل لدى المؤسسات الصحية في سلطنة عمان، وذلك بالاعتماد على بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية.

القسم الثاني:

يتضمن 12 فقرة تستهدف قياس مستوى التمكين الإداري لدى المشاركين بمحورين، وهما: التفويض والمشاركة بالقرارات.

القسم الثالث:

يتضمن 12 فقرة تستهدف قياس أبعاد مناخ العمل في المؤسسات الصحية بمحورين هما: العدل والمصداقية.

ثبات أداة الدراسة

تم قياس الثبات، وجاء متوسط قيمة معامل ألفا-كرونباخ لجميع الفقرات مساوٍ لـ 0.89، مما يعني أن الأداة تتمتع بنسبة ثبات مرتفعة.

نتائج الدراسة

أولاً: وصف المتغير المستقل، التمكين الإداري

1- التفويض

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات التفويض

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الأهمية النسبية
1	يتم منحي الصلاحيات الكافية لأداء مهام الوظيفة	3.65	1.000	1	متوسطة
2	يعطي الرئيس صلاحيات للمرؤوسين من ذوي الخبرة والمهارة	3.61	1.054	5	متوسطة
3	تمنح الإدارة المرونة الكافية للمرؤوسين لإنجاز أعمالهم.	3.56	1.039	2	متوسطة
4	يشجع الرئيس مرؤوسيه على ممارسة الدور القيادي	3.44	1.142	6	متوسطة
5	تسعى الإدارة الى تفويض السلطة الكافية لإنجاز الاعمال الوظيفية	3.41	1.073	4	متوسطة
6	يفوضني رئيسي المباشر بعض سلطاته لاتخاذ قرارات مهمة في العمل	3.39	1.170	3	متوسطة
	المتوسط العام	3.51	1.080		متوسطة

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات التفويض من حيث الأهمية النسبية جاء بدرجة متوسطة،

حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.51) وانحراف معياري (1.080).

حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.51) وبانحراف معياري (1.080).

2- مشاركة القرارات

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات مشاركة القرارات

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الأهمية النسبية
1	تعتمد المؤسسة الصحية على المركزية في اتخاذ القرارات	3.64	.992	5	متوسطة
2	يتم اعتماد رأي الموظفين قبل اتخاذ القرارات	3.59	1.012	3	متوسطة
3	يتم منحي فرصة المشاركة في تطوير الأداء لتحسين العمل	3.54	1.106	4	متوسطة
4	يتم منحي الحرية الكافية في اتخاذ القرارات المرتبطة مباشرة بعملية لإنجازه على أكمل وجه.	3.50	1.109	1	متوسطة
5	تشرك الإدارة العاملين في اتخاذ القرارات المناسبة عند مواجهة المشكلات	3.32	1.153	2	متوسطة
6	يتم اتخاذ القرارات في المؤسسات الصحية استنادًا إلى معلومات دقيقة	3.20	1.128	6	متوسطة
	المتوسط العام	3.465	1.083		متوسطة

ثانيًا: المتغير التابع. مناخ العمل

1- العدل

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات العدل

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الأهمية النسبية
1	توفر الإدارة فرصًا متساوية لجميع الموظفين للتدريب والتعلم	2.91	1.214	5	متوسطة

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الأهمية النسبية
2	يتم مناقشة نتائج تقييم الموظفين مع الرئيس مما يسهم في عدالة إجراءات تقييم الأداء.	2.88	1.215	4	متوسطة
3	تتميز المؤسسة بالعدالة التقييمية المتبعة لتقييم الموظفين.	2.69	1.222	3	متوسطة
4	نظام منح المكافآت في المؤسسة يتصف بالعدالة والشفافية	2.52	1.238	1	متوسطة
5	أشعر بالرضا الوظيفي نظراً لعدالة نظام المكافآت	2.44	1.207	2	متوسطة
6	تُمنح الترقيات الوظيفية بشكل عادل ومنصف بين جميع الموظفين	2.39	1.253	6	متوسطة
	المتوسط العام	2.64	1.225		متوسطة

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات العدل من حيث الأهمية النسبية جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.64) وانحراف معياري (1.225). وقد حلت الفقرة رقم (5)، التي تنص على أنه: "توفر الإدارة فرصاً متساوية لجميع الموظفين للتدريب والتعلم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.91) وبأهمية نسبية متوسطة. في حين حلت الفقرة رقم (6)، التي تنص على أنه: "تُمنح الترقيات الوظيفية بشكل عادل ومنصف بين جميع الموظفين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.16) وبأهمية نسبية متوسطة.

2- المصداقية

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والأهمية النسبية لفقرات المصداقية

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرقم	الأهمية النسبية
1	يتم إطلاع الموظفين على نقاط الضعف في أدائهم لمعالجتها مما يحقق الرضا الوظيفي لهم	3.06	1.093	4	متوسطة
2	يتم الاعتراف بإنجازي للعمل المطلوب في الوقت المحدد	3.06	1.163	2	متوسطة
3	هناك مصداقية من قبل الرؤساء في تزويد الموظفين بالخبرات المهنية لزيادة أدائهم في العمل	3.04	1.143	3	متوسطة
4	المستويات تتميز بالمصداقية ويتم إصالحها في الوقت المناسب.	2.88	1.140	1	متوسطة
5	توفر المؤسسة أسس ومعايير إدارية واضحة للترقية وأنظمة التقدم الوظيفي	2.60	1.242	6	متوسطة
6	تمتلك المؤسسة القدرات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير بيئة عمل مناسبة للموظف	2.58	1.211	5	متوسطة
	المتوسط العام	2.87	1.165		متوسطة

نلاحظ من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات المصداقية من حيث الأهمية النسبية جاء متوسطاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.87) وانحراف معياري (1.165). وقد حلت الفقرة رقم (4) والتي تنص على: "يتم إطلاع الموظفين على نقاط

الضعف في أدائهم لمعالجتها مما يحقق الرضا الوظيفي لهم" في المرتبة الأولى (3.06) وأما الفقرة رقم (2) والتي تنص على: "يتم الاعتراف بإنجازي للعمل المطلوب في الوقت المحدد" فقد حلت في المرتبة الثانية (3.06).

- وفيما يتعلق بأثر متغيرات الجنس والخبرة العملية والمؤهل العلمي على العلاقة المباشرة ما بين المشاركة بالقرارات ومناخ العمل، فقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات مجالات التمكين الإداري لمتغير المؤهل العلمي، وأثبتت الدراسة أنه لا يوجد أثر لهذه المتغيرات على العلاقة المباشرة ما بين المشاركة باتخاذ القرارات ومناخ العمل. وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن مشاركة القرارات ترجع لنمط القيادة المتبع فيما إذا كان دكتاتوريا أو ديمقراطيا، أو فيما إذا كان يشرك العاملين في عملية اتخاذ القرارات، وقد أشارت دراسة عبدالله (2015) إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الديمقراطية ومناخ العمل، وتوافقت مع دراسة كل من خالد (2013) ومحمود (2015)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة للقيادة الديمقراطية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل.

التوصيات

- من خلال الاعتماد على تحليل البيانات واختبار الفرضيات يوصي البحث بما يأتي:
- 1- العمل على تشجيع الرؤساء والمرؤوسين لتقبل وممارسة التمكين الإداري، وترسيخ قيم الاحترام المتبادل والعدالة بين الرؤساء والمرؤوسين.
 - 2- نشر ثقافة ومفهوم التمكين الإداري، وخلق بيئة عمل تحقق الاستقرار والأمن الوظيفي للعاملين، واعتبار الموارد البشرية عناصر ذات أهمية عالية في تحقيق أهداف المنظمة.
 - 3- التأكيد على أهمية التعلم والتدريب ومنح المرؤوسين مساحة واسعة لممارسة الأعمال والأدوار لتمكينهم من استلام مناصب إدارية أعلى في المستقبل، ومن خلال اكتسابهم المهارات والخبرات التي تخدم المنظمة وتطور عملها.
 - 4- منح العاملين الثقة والاستقلالية في العمل، وتوفير مناخ تنظيمي يسمح ويشجع على تقبل فكرة التمكين الإداري والتشجيع نحو التغيير في أساليب العمل، وتطوير إجراءات العمل وتسهيل تنفيذها لرفع مستوى أداء المنظمة.
 - 5- ضرورة التحديث المستمر للتوصيف الوظيفي ليتلائم مع المتغيرات البيئية المختلفة، ومتطلبات سوق العمل، ومتطلبات مواجهة المنافسة المتزايدة.
 - 6- زيادة الاهتمام بمراجعة الهياكل التنظيمية للمؤسسات الصحية محل الدراسة بين كل فترة وأخرى، وتطويرها لتواكب التغيرات التي تحدث في مناخ العمل باعتباره الإطار العام الذي يحكم عمل الموظفين ويحكم آلية التنسيق فيما بينهم.
 - 7- زيادة الاهتمام بمناخ العمل والعمل على تطوير مجالاته المختلفة؛ حتى يصبح مناخ عمل ملائم لتأدية الأنشطة المختلفة والمهام الوظيفية المحددة.
 - 8- ضرورة تعزيز التمكين الإداري لدى الموظفين في المؤسسات الصحية، وذلك من خلال العمل على تقديم الدعم الكافي لهم وتفهم حاجاتهم بما يحقق أهدافهم وتحفيزهم المستمر.
 - 9- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية حول المناخ التنظيمي بأبعاده المختلفة لما له من أثر إيجابي في أداء العمل.

المراجع: